L'engagement volontaire des jeunes

Etude réalisée par le Conseil de la Jeunesse Catholique dans le cadre de son plan d'action 2007-2009



Conseil de la Jeunesse Catholique - CJC
Rue de la Charité, 43 - 1210 Bruxelles
Tél 02/230 32 83 – Fax : 02/230 68 11
www.cjc.be - cjc@cjc.be

INTRODUCTION

Des projets locaux, des animations hebdomadaires, un magazine on line, des manifestations… Quelques exemples seulement des nombreuses activités que les O.J. du CJC développent pour former des CRACS. Il existe autant d'engagements différents qu'il y a de volontaires : animateurs et cadres en mouvements de jeunesse ou en plaines, participants ou organisateurs d'ateliers de solidarité, de montage vidéo ou de sensibilisation à la participation citoyenne et militante…

Le volontariat est une pratique riche qui reflète la diversité de la société : diversité des centres d'intérêts, des personnalités, des sensibilités idéologiques, philosophiques, sociales, des modes d'organisation et même des particularités sous-régionales…[1]

Devant cette diversité des engagements, nous pouvons toutefois rassembler les réalités sous des vocables partagés. A travers ce rapport, nous tenterons de dessiner le portrait du volontaire et de ses engagements. Mais afin de se comprendre, nous proposons ici quelques définitions qui permettent de planter le décor.
En effet, les bénévoles s'investissent volontairement dans un cadre relativement précis. Ils s'engagent …

> *Engagement : Démarche personnelle d'adhésion et de participation à un projet ou à une cause[2].*

… dans une organisation de jeunesse qui fait partie d'un milieu associatif…

> *Organisation de Jeunesse : Association de jeunesse ayant pour objectif de contribuer au développement par les jeunes de leurs responsabilités et aptitudes personnelles en vue de les aider à devenir des Citoyens Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires (CRACS) au sein de la société.*

> *Milieu associatif : Secteur regroupant les projets et structures démocratiques, dont la finalité est le service aux membres ou à la collectivité, et qui ne relève essentiellement ni de l'action publique, ni de la démarche économique[3].*

… et qui réalise des activités qui peuvent être militantes…

> *Militance/militantisme : Engagement dans un projet social ou politique, lié à une analyse générale, et débouchant sur la volonté de convaincre et de partager[4].*

---

[1] MARECHAL, Paul, 1999, *Volontariat Mode d'emploi*, p.24 §3-4, Fondation Roi Baudouin
[2] VAN CAUTER, Joël, 1999, *Pour le Volontariat*, pp. 14-15, Fondation Roi Baudouin
[3] Ibidem
[4] Ibidem

… mais qui possède toujours une visée non-marchande…

> *Non-marchand : Secteur où les activités, y compris de production et d'échange, sont réalisées hors du système de marché dans lequel les biens ou services sont vendus à un prix qui couvre au moins les coûts. Un éventuel bénéfice n'y est jamais partagé entre des personnes mais se voit réinvesti dans l'activité*[5].

L'Association pour le Volontariat nous dit enfin que les termes *volontariat* et *bénévolat* sont utilisés l'un pour l'autre. L'évolution du langage tend à utiliser le terme volontariat, défini comme *« un engagement, libre et gratuit de personnes qui agissent, pour d'autres ou pour l'intérêt collectif, dans une structure débordant celle de la simple entraide familiale ou amicale »* [6].

Le volontariat est important, tant par ses actions concrètes que par les valeurs ou évolutions qui s'y jouent. Pourtant, il est souvent méconnu, peu pris en considération dans les programmes politiques, les médias ou les analyses scientifiques[7]. Les bénévoles sont par essence discrets. Bien que certaines de leurs actions soient visibles, ils restent difficiles à cerner et à reconnaître…

Suite à ce constat, le Conseil de la Jeunesse Catholique (CJC), coordination d'Organisations de Jeunesse (O.J.), a décidé de mettre à l'honneur, trois années durant, les nombreux volontaires qui composent ses 15 organisations membres. Démarré en janvier 2007, le plan triennal sur l'engagement volontaire et bénévole des jeunes est l'occasion de valoriser les jeunes qui s'engagent dans une Organisation de Jeunesse.

Dans la première phase de ce plan triennal, qui s'étendait de janvier 2007 à février 2008, deux actions ont permis de récolter de nombreuses informations sur les modes et les types d'engagement des jeunes. Premièrement, le sondage "La radiographie du volontaire" a été mis en ligne sur le site internet du CJC entre mai et juillet 2007. Deuxièmement, des soirées-rencontres régionales, intitulées "Prises de sens", ont été organisées en octobre 2007. Les résultats qualitatifs et quantitatifs de ces actions, bien qu'ils n'aient aucune prétention scientifique, nous permettent d'approcher les réalités des jeunes volontaires en O.J. aujourd'hui ; autrement dit de comprendre ce qui les fait bouger, pourquoi et comment.

---

[5] Ibidem
[6] Ibidem
[7] MARECHAL, Paul, 1999, *Volontariat Mode d'emploi*, p.24 §2, Fondation Roi Baudouin

L'objectif de ce rapport est de marquer un temps d'arrêt pour rassembler les résultats du sondage et des soirées-rencontres et les éclairer par d'autres données. Les recherches, études et enquêtes citées permettent d'appuyer, d'illustrer et de mettre en perspective les résultats récoltés tout au long de la première phase du plan triennal.

Au fil des trois chapitres, nous abordons les différents profils et dimensions de l'identité des volontaires ; les raisons et motivations de leurs engagements ; le concret de l'engagement et les différents types d'actions.

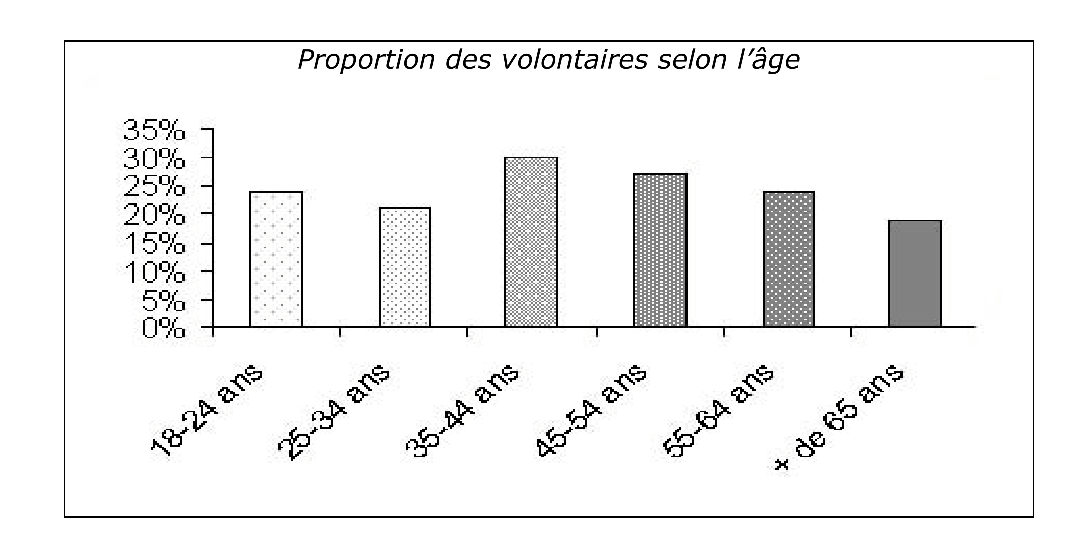
Ce rapport se clôture par une série de constats quant aux perspectives d'avenir et à l'évolution des pratiques des volontaires. Tout ceci en vue de construire un portrait des jeunes volontaires et de leurs engagements le plus proche de la réalité de terrain.

Chapitre 1 : Qui sont les volontaires ?

Devant la réalité multiple et complexe du volontariat, notre première question fondamentale est de déterminer QUI sont les volontaires qui s'engagent dans les organisations de jeunesse. Qui sont-ils ? Quel est le profil du volontaire : quel est son parcours de vie, son âge, son sexe, ses origines sociales, culturelles ou encore économiques ? Plus précisément encore, existe-t-il un profil-type, ou est-ce possible d'en dessiner les contours ?

En Belgique, 17% de la population exercent régulièrement une activité volontaire[8]. Autrement dit : un million et demi de personnes sont engagées ! À l'échelle européenne, cela représente cinquante millions d'européens[9] qui, chaque semaine, donnent de leur temps à des projets collectifs… C'est un nombre impressionnant ! Et pourtant, toutes les associations vous diront qu'elles manquent de bénévoles…

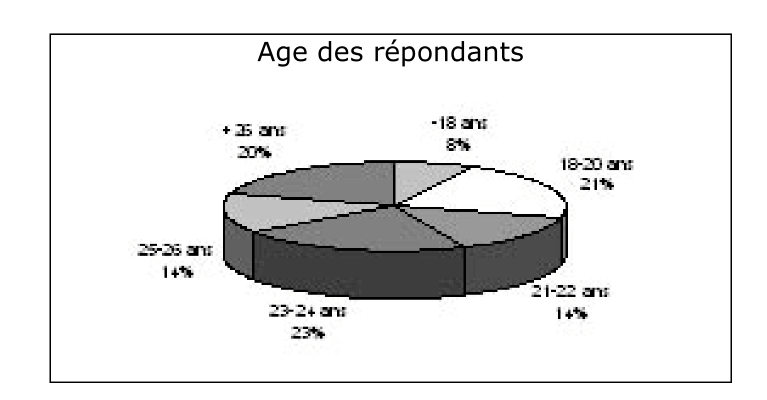
« Les volontaires sont de tous les âges : des adolescents dans les mouvements de jeunesse aux personnes du troisième âge attachées à une action sociale, le spectre est large. Les chiffres le confirment : parmi la population bénévole, les trentenaires et quadragénaires sont légèrement plus nombreux à s'engager mais les écarts sont modestes »[10].



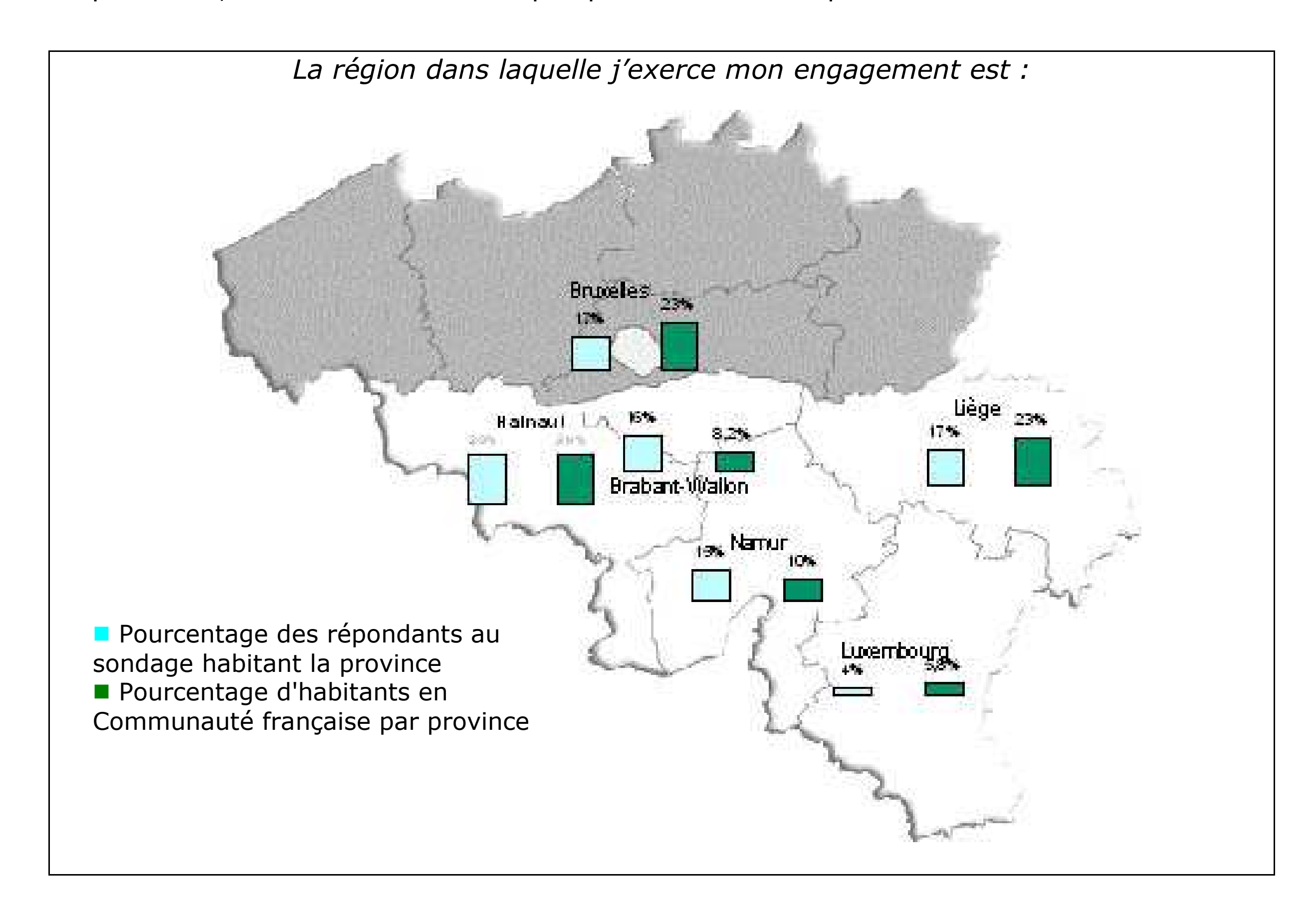
Le volontariat en O.J. s'exerce plus particulièrement dans une tranche d'âge bien définie. 72% des jeunes ayant répondu au sondage "la radiographie du volontaire" ont entre 18 et 26 ans et nous pouvons constater un pic à l'âge de 23-24 ans. Par ailleurs, 64% des répondants sont des filles.

---

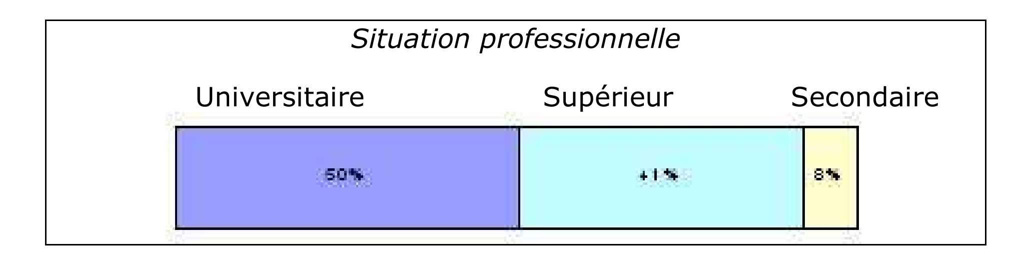
[8] VAN CAUTER, Joël, 1999, *Pour le Volontariat*, p.21, Fondation Roi Baudouin
[9] Ibidem
[10] Ibidem



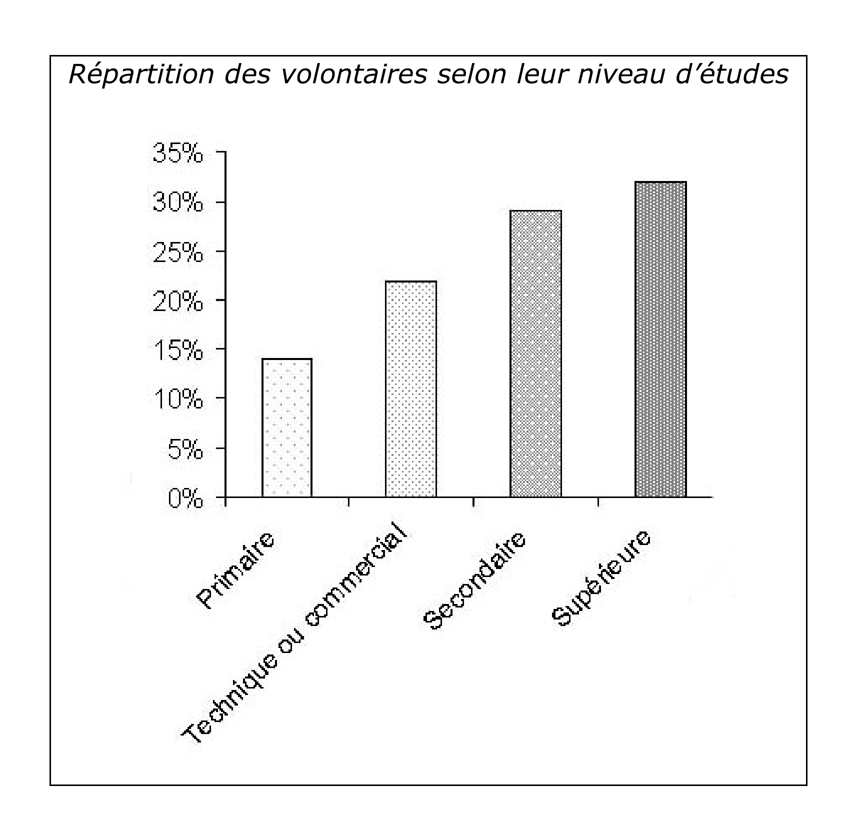
Les volontaires ayant répondu au sondage sont issus des quatre coins de la Communauté française. Pour autant, il existe des différences de proportions de réponses entre les provinces. Ces proportions de répondants (par rapport à l'ensemble des sondés) discorde de la proportion d'habitants (par rapport à l'ensemble de la population). La participation au sondage est-elle liée et influencée par la structure socio-démographique des provinces ? Cette différence du taux de réponses par région reflète-t-elle la difficulté de l'associatif jeune de se développer dans des régions plus défavorisées sur le plan socio-économique ? Si ces données nous permettent d'identifier ces questions importantes, elles n'en fournissent pas pour autant les réponses…



Selon ces résultats, la situation socio-économique positive favorise l'implication des jeunes dans un projet d'une organisation de jeunesse. Autre exemple, 50% des répondants de notre enquête travaillent et 41% sont encore aux études. De plus, la majorité des répondants a terminé ou réalise en ce moment des études supérieures. Il y a peu de demandeurs d'emploi : les volontaires sont donc des personnes qui peuvent se permettre de s'investir bénévolement…



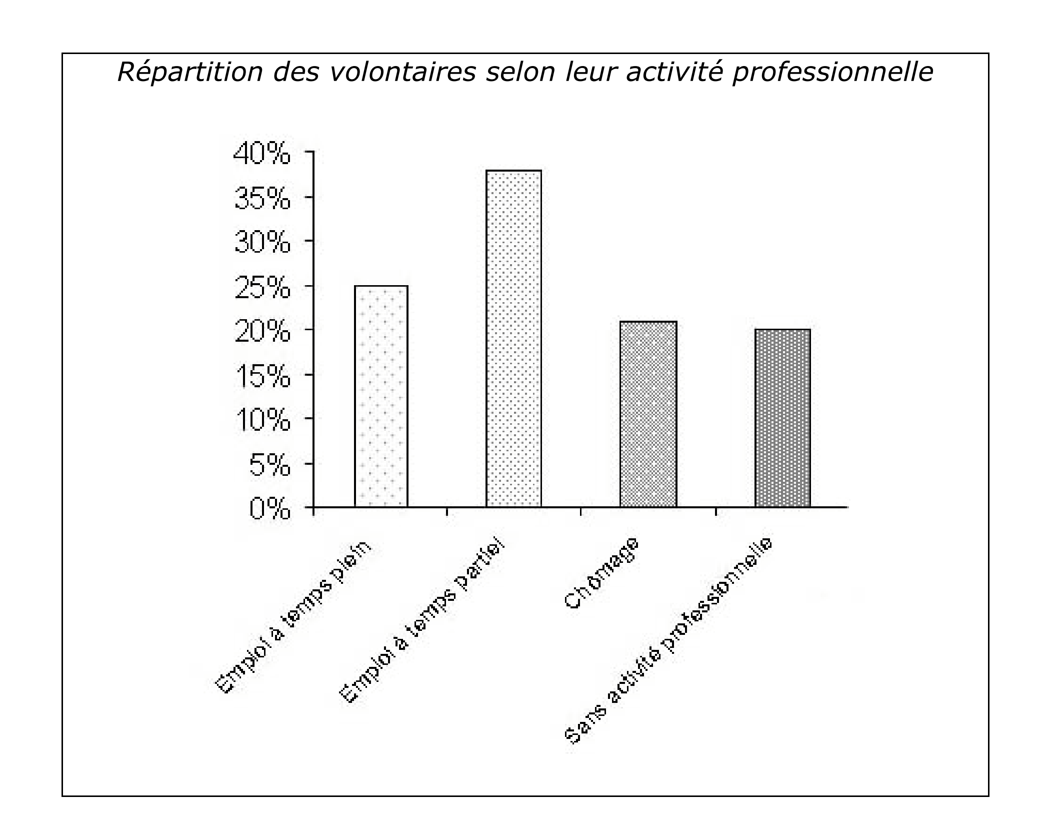
Pour la Fondation Roi Baudouin, il est en effet avéré que plus les personnes sont scolarisées, plus elles s'engagent [11].



[11] VAN CAUTER, Joël, 1999, *Pour le Volontariat*, p.24, Fondation Roi Baudouin

Toutefois, certaines O.J. du CJC sont composées de publics issus de milieux économiques ou sociaux plus défavorisés. Les résultats ci-dessus ne couvrent donc qu'une partie de la réalité du volontariat jeune. Mais ils ont le mérite de poser question. Est-ce à cause d'un problème de ressources que le jeune chômeur ne s'engage pas ? Ou à cause d'un réseau social plus restreint ? Ou encore à cause des politiques d'activation et par peur des sanctions de l'ONEM ? Encore une fois, il est difficile de répondre…

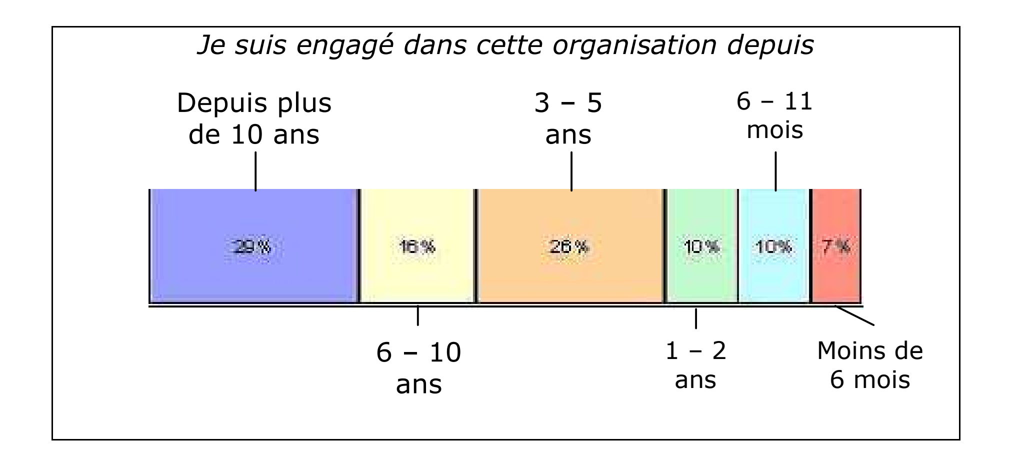
Contrairement à ce qu'on pourrait penser, le temps consacré au volontariat n'est pas proportionnel au temps disponible. Ainsi, ce sont souvent les personnes les plus actives, y compris professionnellement qui acceptent de combiner travail et responsabilités bénévoles. Les individus disposant d'un emploi s'engagent plus que la moyenne. Même si les personnes sans emploi semblent de plus en plus participer. Parmi les personnes disposant d'un emploi, celles qui travaillent à temps partiel s'engagent sensiblement plus[12].



Répartition des volontaires selon leur activité professionnelle

[12] Ibidem

Il existe cependant des exemples de volontaires atypiques ; il s'agit alors de chômeurs, des personnes pré-pensionnées, des personnes malades ou handicapées[13].



Enfin, il s'avère que les volontaires s'engagent beaucoup et depuis longtemps. Comme on le lit sur ce graphique ci-dessus, 29% de bénévoles sont engagés depuis plus de 10 ans au sein de leur organisation. Notre sondage a montré que la plupart des volontaires actifs dans les Mouvements de Jeunesse faisaient déjà partie de l'organisation et sont passés d'un rôle passif (ou d'animé) à un rôle actif (d'animateur).

[13] MARECHAL, Paul, 1999, *Volontariat Mode d'emploi*, p.4, Fondation Roi Baudouin

Chapitre 2 : Pourquoi sont-ils volontaires ?

Pourquoi est-on volontaire ? La réponse à cette question est en même temps évidente, pour ceux qui sont engagés, et complexe, pour ceux qui tentent d'y répondre. Ce que nous pouvons toutefois dire, c'est que le volontariat a des effets positifs sur l'implication des volontaires dans la société et sur la société elle-même. *« Les acteurs de la vie associative sont socialement plus actifs, mieux intégrés et ont un plus grand sens de la démocratie. Cette vie associative contribue à forger la société, favorise l'intégration et l'implication des citoyens »* [14]. Ce sont d'ailleurs des valeurs que chaque association membre du CJC tente de concrétiser toujours davantage !

La participation à une association stimule donc la bonne entente et l'intégration dans notre société multiculturelle car elle offre aux personnes un espace où elles peuvent prendre une place et découvrir les autres. De fait, quand on s'implique dans une O.J., on rencontre des personnes qu'on aurait sans doute pas rencontrées ailleurs, à l'école ou dans son milieu familial. Mais surtout, on fait des choses ensemble, avec et pour ces personnes, et on apprend à se connaître et à se respecter. Par la participation et l'organisation de ces activités, les volontaires ont l'opportunité de prendre une place dans un groupe. Ils réalisent des choses utiles auxquelles on accorde de la valeur. Ainsi, la prise de responsabilités leur permet donc d'être mieux intégrés dans la société.

Par ailleurs, l'action associative est un baromètre très utile aux pouvoirs publics pour connaître les aspirations, les besoins et les manques de la société civile qui ne sont pas encore rencontrés. En effet, les associations sont un reflet des préoccupations des gens et se développent en fonction de celles-ci.

L'engagement volontaire se déclenche souvent "pour la bonne cause" et avec une certaine éthique puisque les bénévoles partagent une préoccupation principale : la solidarité[15]. Cet engagement bénévole permet au volontaire d'exprimer sa solidarité, ses valeurs de manière concrète et avec une certaine liberté, notamment dans la réalisation de l'action. Le volontaire choisira donc son activité en fonction de ce en quoi il croit ou de ce qu'il veut défendre et optera pour le mode d'action dans lequel il se sent le plus à l'aise.

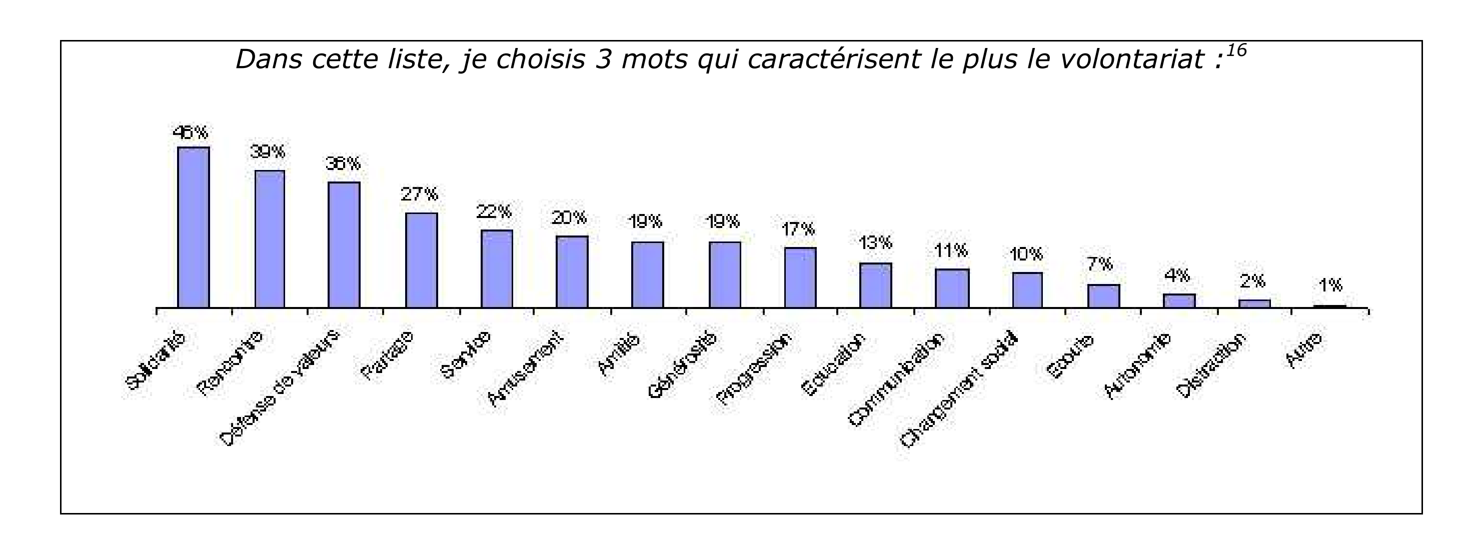
Le volontariat dépasse donc l'action pour intégrer une dimension culturelle de démocratie participative. L'une des questions de notre enquête permettait aussi d'approcher cette

[14] ANON., 2007, *Mémorandum à l'occasion des élections fédérales de 2007*, p. 2, Plateforme francophone du volontariat & De verenigde verigingen

[15] 2007, *Enquête nationale 2007 : les Belges et le bénévolat*, p.5 , La Loterie nationale

réalité : les volontaires sont souvent des "multi et pluri engagés". C'est-à-dire qu'ils vivent plusieurs engagements au sein d'organisations différentes.

Enfin, les volontaires voient dans leur action un moyen de déterminer leurs valeurs, de créer un sens partagé par un groupe mais aussi de donner du sens aux actions qu'ils réalisent et donc à leur vie. Le volontaire peut ainsi se construire au sein d'un groupe grâce aux démarches collectives que celui-ci entreprend.
Il n'est donc pas étonnant pour les répondants à notre enquête que les trois mots qui caractérisent principalement le volontariat, soient : solidarité, rencontre et défense de valeurs.



Dans cette liste, je choisis 3 mots qui caractérisent le plus le volontariat :[16]

Sachant cela, il nous reste à nous interroger sur les différents facteurs qui, aujourd'hui, poussent les jeunes volontaires à s'engager en O.J. et à continuer à le faire.

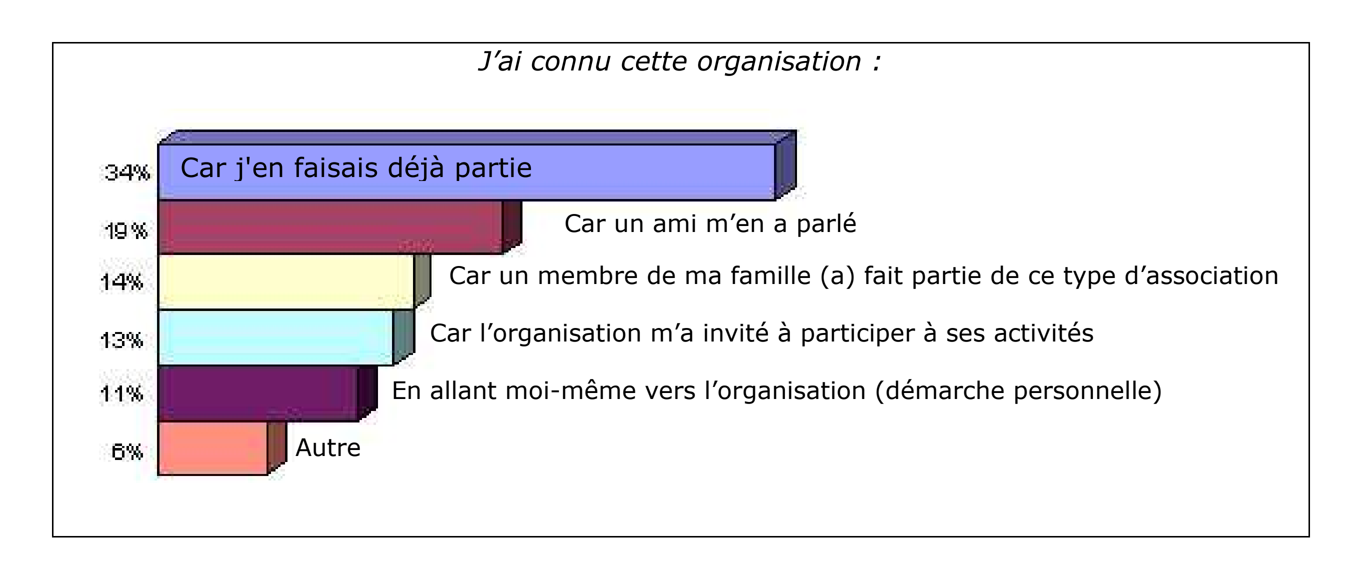
1. Comment devient-on volontaire dans une O.J. ?

Lorsqu'on demande aux volontaires en O.J. ce qu'ils espéraient trouver à leur entrée dans l'O.J., ceux-ci répondent plusieurs choses, notamment un épanouissement personnel, une rencontre avec d'autres, de l'amusement et une expérience de la vie en groupe.

Les bénévoles mettent ici plus en avant ce qu'on appelle dans la publication "Jeunes, valeurs et engagement" des éléments subjectifs[17] de l'entrée dans l'O.J., comme par exemple la recherche d'un épanouissement personnel ou d'une ambiance de groupe agréable.

[16] Plusieurs choix de réponse étaient possibles. La somme des pourcentages dépasse donc les 100%
[17] CJC, 1997, *Jeune, valeurs et engagement,* pp. 21-22

A contrario, les éléments objectifs de l'entrée dans l'O.J.[18], comme la façon dont s'est passée la prise de contact avec l'O.J., l'attrait pour l'activité ou l'incitation des parents et amis, ne sont pas évoqués dans les réponses à cette question. Ils apparaissent cependant bien présents lorsqu'on demande aux volontaires comment ils ont connu l'O.J. où ils se sont engagés.



Les résultats développés ci-dessus identifient la dynamique relationnelle ou de réseau comme un facteur essentiel d'entrée dans une O.J. Toutefois, l'engagement des volontaires en O.J. se fait également en fonction de leur adhésion aux valeurs et aux idéaux de l'O.J. Comme le dit A-M Dieu[19], *« les valeurs et les buts affichés par l'organisation sont des éléments primordiaux de l'adhésion de la majorité des gens à cette organisation »*. Cependant, les volontaires ne perçoivent pas la défense des valeurs et idéaux de l'association comme un élément déterminant de leur entrée dans l'O.J. mais plutôt comme une des utilités de leur engagement.

D'autres résultats de l'enquête nous apprennent également que le plus souvent, le volontaire est "tombé dedans quand il était tout petit". Près d'un bénévole sur deux a un enfant, un parent ou un proche volontaire Il existe donc une détermination claire, une transmission culturelle de la disposition au don de temps, et ceci de génération en génération[20]. Notons à ce propos que dans notre sondage, 67% des répondants ont découvert leur O.J. par eux-mêmes ou l'ont connue via quelqu'un de leur entourage : amis et/ou famille.

---

[18] Ibidem

[19] DIEU, Anne-Marie., 1998, *La gestion des bénévoles dans les associations d'influence sociale in Non marchand* n°1, 1998.

[20] VAN CAUTER, Joël, 1999, *Pour le Volontariat*, Fondation Roi Baudouin, p.25

2. Pourquoi reste-t-on engagé ?

A leur entrée dans l'O.J., les jeunes ont des attentes et des envies. Celles-ci se modifient au fil du temps car l'expérience de l'action volontaire les fait évoluer. De fait, lorsqu'ils s'investissent, les volontaires apprennent à connaître leur O.J. et découvrent souvent de nouvelles manières de s'investir. La majorité des volontaires trouve ainsi d'autres motivations à rester dans leur O.J. et à continuer leur engagement.

En comparaison avec les attentes des volontaires à leur entrée dans l' O.J., développées plus haut, nous constatons que les volontaires ont globalement davantage d'attentes lorsqu'ils poursuivent leur engagement que lorsqu'ils l'ont commencé.

Dans les motivations qui poussent les jeunes volontaires à poursuivre leur engagement, nous pouvons observer deux grandes tendances. De manière prédominante, les bénévoles relèvent les aspects relationnels: le partage, les rencontres, les échanges, l'ambiance, la bonne humeur et la convivialité sont identifiées comme des motivations essentielles de l'investissement dans l' O.J..

Un second axe de motivation tient au besoin de valorisation et de reconnaissance exprimée par les volontaires, c'est-à-dire à une nécessité pour eux d'avoir ou de prendre une place dans la société ou du moins au sein de leur groupe et d'être reconnus pour cela. Le besoin de reconnaissance nécessite que l'action réalisée par le bénévole soit valorisée par ceux qui l'entourent, que ce soit l'O.J., la famille, les amis, mais aussi la société. Le manque ou l'absence de reconnaissance peut amener le volontaire à cesser de s'engager. Comme le dit A-M Dieu, *« pour être susceptible de rechercher une "image sociale" respectable via notre engagement dans une action bénévole, encore faut-il que le travail de ce type ait fait l'objet d'une valorisation positive dans notre milieu de socialisation »*[21]. Donc, si l'action n'est pas valorisée, le jeune perd l'incitant social qui le motivait à la réaliser et risque de l'arrêter.

Ces deux premiers types de motivations peuvent ainsi être définis selon C. Widmeil[22] comme des incitants sociaux et développementaux à l'engagement. Les volontaires trouveraient leurs motivations dans des incitants, des besoins auxquels ils attendent que leur engagement réponde. Parmi ceux-ci on repère les incitants sociaux : la recherche de récompenses tangibles telles que l'amitié, la reconnaissance sociale et les contacts sociaux, et les incitants développementaux : la recherche de récompenses

[21] DIEU, Anne-Marie., 1998 op. cit.
[22] Ibidem

tangibles telles que la découverte de choses nouvelles, les rencontres de gens intéressants, l'apprentissage personnel.

Ces deux axes de motivation à poursuivre son engagement peuvent également être analysés à l'aide de la Pyramide des besoins de Maslow[23]. Selon celle-ci, l'être humain chercherait à satisfaire cinq besoins qui motiveraient l'entièreté de ses comportements :

1) subsister, assurer sa survie,
2) être en sécurité, avoir un abri, des ressources et éviter perturbations et violence,
3) être apprécié et aimé et faire partie d'un groupe,
4) être reconnu et estimé, se respecter et être respecté,
5) se réaliser, donner un sens à sa vie dans l'amélioration du monde.

L'engagement volontaire en O.J. constitue un moyen de répondre aux besoins d'appartenance à un groupe, d'estime de soi et de réalisation personnelle dans une perspective d'influence sur le cours des choses.

D'autres motivations, de registres différents, ont également été exprimées. Certains jeunes souhaitent prendre des responsabilités, d'autres espèrent disposer d'une liberté leur permettant de prendre des initiatives. D'autres encore sont motivés par l'apprentissage, la découverte et le développement personnel qu'amène l'engagement en O.J..

[23] Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. Publication originale in Psychological Review, Vol. 50, N°. 4, pp. 370-396.

Chapitre 3 : En quoi sont-ils volontaires concrètement ?

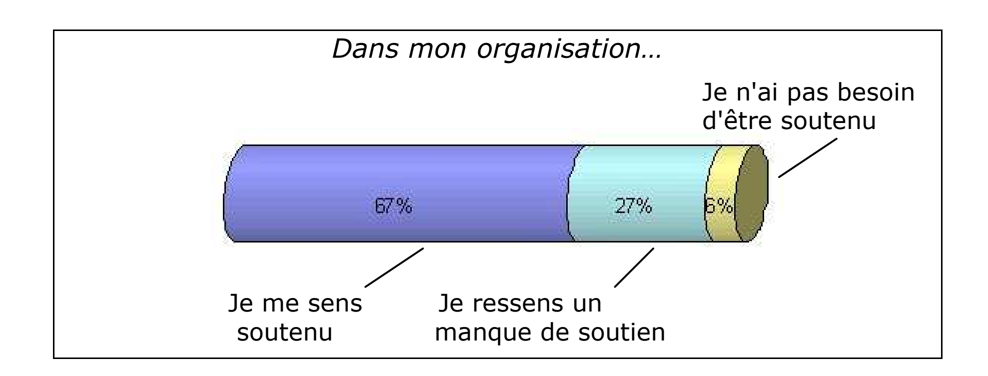
Le volontariat au sein des O.J. du CJC est constitué d'une multitude d'actions, de rôles et de responsabilités différentes. Les jeunes vivent différemment leur volontariat selon qu'ils s'engagent dans un Mouvement de jeunesse, un Mouvement spécialisé ou un Service de jeunesse ou selon qu'ils s'engagent à un niveau local, régional ou fédéral.

Les jeunes peuvent donc choisir entre de nombreuses possibilités. Toutefois, quelque soit les formes qu'il prend, le volontariat est traversé par de nombreux éléments : le temps, les motivations, l'existence de règles internes, l'image que l'on porte vers l'extérieur… Ces ensembles d'éléments coexistent et les jeunes volontaires s'investissent en fonction de ces éléments et de leurs intersections.

Principalement sur base des échanges réalisés au cours des soirées-rencontres "Prises de sens", nous parcourons dans ce chapitre les différents liens qui s'établissent entre les jeunes et ces différents "ensembles" dans le cadre de leur engagement. D'une part, cet engagement s'inscrit par définition envers une organisation et les personnes qui la composent. Cela implique la création de liens relationnels et contractuels. D'autre part, les jeunes s'engagent également pour réaliser certaines actions, et donc ils s'impliquent dans un projet particulier, qui correspond à l'objet social de l'O.J.. Par ailleurs, les jeunes peuvent choisir de s'engager à différents niveaux, selon leurs possibilités matérielles et leurs disponibilités temporelles. Enfin, nous aborderons quelques représentations qu'ont les jeunes de leur propre engagement.

1. Les volontaires et leurs organisations

L'un des objectifs principaux de l'existence d'une structure autour des volontaires est de soutenir directement leurs actions. Cette fonction, les jeunes l'ont comprise et sont globalement satisfaits de la manière dont leur organisation la remplit.



1.1. Les attentes des volontaires envers l'O.J.

Au sein du CJC, nous retrouvons des petites et des grandes organisations. Comme le montre la Fondation Roi Baudouin, les volontaires se réunissent davantage au sein de petits groupes[24]. D'une part, une petite structure leur permet davantage de développer des liens personnalisés étroits. Cet aspect relationnel est, rappelons-le, l'une des motivations essentielles de l'engagement. D'autre part, ce type de groupe est plus présent au niveau local, premier lieu d'investissement des volontaires puisqu'il touche à leur réalité quotidienne.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, le rapport entre les volontaires et leur O.J. évolue au fur et à mesure du temps. Les jeunes arrivent à cerner une évolution dans les acquis personnels qu'ils réalisent : ils développent des compétences (animation, gestion de projet…), ils rencontrent des amis et découvrent des réalités différentes. Ils développent aussi une lecture personnelle de la société actuelle (via une prise de conscience), ils dépassent leurs limites, acquièrent de la confiance en eux, s'affirment, etc.

Cette évolution amène naturellement certains d'entre eux à s'engager de manière plus intense, éventuellement à d'autres niveaux de la structure de l'organisation. Ce faisant, ils prennent du recul par rapport à l'action de leur groupe de base et acquièrent une approche plus globale du projet de l'O.J..

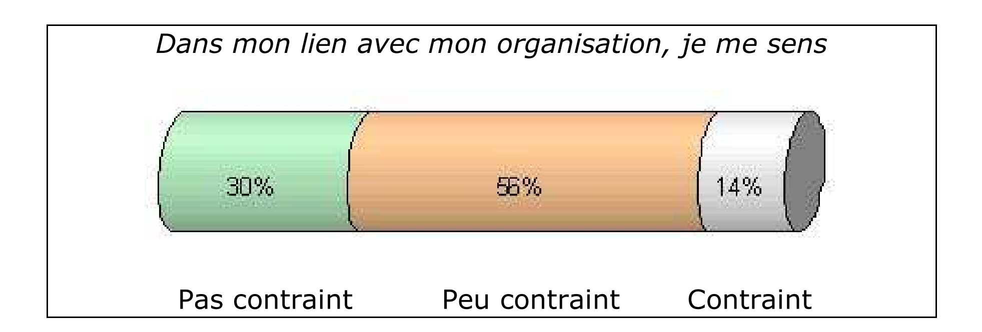
Les liens qui se créent entre le volontaire et son organisation peuvent être traversés par des tensions. Celles-ci peuvent par exemple exprimer des divergences entre les attentes des volontaires et les rôles qu'ils assument réellement. Ou encore entre ce que l'O.J. attend du volontaire et ce que celui-ci fait concrètement sur le terrain, etc. Il arrive parfois que ces tensions aboutissent à l'abandon de l'engagement.

"Jeunes, Valeurs et Engagements" identifie plusieurs causes possibles qui peuvent amener le jeune à interrompre son action. Parmi celles-ci, nous pouvons retenir notamment les conflits personnels, les conflits avec d'autres loisirs ou avec les études, le manque de formation, la rencontre d'autres personnes extérieures à l'O.J., les parents, la démotivation des cadres ou encore la lourdeur administrative de l'action… [25]

---

[24] VAN CAUTER, Joël, 1999, *Pour le Volontariat*, p. 10, Fondation Roi Baudouin
[25] GENGLER, Vincent, 1997, *Jeunes, valeurs et engagements*, pp. 28-29, Conseil de la Jeunesse Catholique

Selon les résultats de "La radiographie du volontaire", il semblerait toutefois que peu de jeunes s'inscrivent dans un rapport de tension avec leur O.J., comme le montre le graphique suivant.



Bien sûr, cela ne signifie pas que les relations entre l'O.J. et les volontaires sont parfaites. Les différentes causes potentielles de l'arrêt de l'engagement, citées ci-dessus, existent réellement. Pourtant, elles sont généralement gérées par des ajustements successifs de la part de l'O.J. et des volontaires qui évitent l'arrêt total de l'engagement.

1.2. Les attentes de l'O.J. envers les volontaires

L'O.J. attend explicitement de la part du volontaire qu'il réalise certaines missions : animer des enfants, organiser un atelier de réflexion, monter une expo photos, animer des formations… Mais ces missions impliquent la réalisation de certaines tâches annexes ou le développement de certains comportements nécessaires à la réalisation de celles-ci : présence régulière, disponibilité, motivation, participation aux frais… La réalisation de ces tâches annexes est également une demande de l'O.J. envers le volontaire.

Si l'O.J. confie au volontaire des missions spécifiques, elle insiste donc également sur la qualité de son implication. Le jeune doit "faire" mais en plus, il doit "faire bien". Toutefois, cette notion recouvre une large acceptation puisqu'une liberté relativement grande est laissée aux volontaires à ce sujet. Il leur appartient le choix de s'investir peu ou beaucoup dans la réalisation de leurs missions et donc dans les tâches annexes ou dans les comportements qui y sont liées.

2. Les volontaires et le projet de leurs O.J.

Les actions identifiées dans le quotidien de l'engagement sont d'origines très diverses puisque reliées à des O.J. et donc à des projets différents. Toutefois, toutes ces actions peuvent être classifiées selon le domaine auquel elles appartiennent **:** actions

liées à la logistique, à l’animation et/ou à l’encadrement, à l’organisation d’activités, à la communication ou enfin à la formation

Par ailleurs, les volontaires peuvent mettre en œuvre ces actions à différents niveaux : l’action de terrain et l’encadrement ou l’action de soutien. L’action de terrain est l’action qui sert directement la mission de l’O.J. : animer ou organiser des activités, coordonner une équipe, participer ou bénéficier des activités et services de l’O.J., soutenir ponctuellement l’action de terrain.
D’autres volontaires choisissent de soutenir et d’encadrer cette action de terrain par la représentation de leur groupe ou de l’O.J., ou par le partage de leur expérience via la formation, ou encore par la participation aux instances de pilotage de l’organisation telles qu’une assemblée générale, un conseil d’administration, … Ce sont ici quelques exemples d’actions de soutien à l’objet social de l’O.J..

Les tâches et les rôles des volontaires varient donc dès lors qu’ils concernent directement ou indirectement l’objet social de l’O.J.

3. Les volontaires et leur environnement extérieur

Non contents d’agir, les volontaires communiquent énormément et ce, sous toutes les formes et via de nombreux canaux : reportages, films, flyers, site Internet, bouche à oreille, radio, revues, blog, représentation et relations extérieures…

Cette communication porte autant sur l’action elle-même que sur les motivations qui poussent celle-ci et les résultats qui en découlent. Dans le cadre d’une manifestation, la communication porte sur l’action en elle-même mais également les enjeux sous-jacents à cette action. Elle s’adresse à tous les publics, aussi bien internes qu’externes à l’organisation : le groupe des pairs, la structure, les parents, le grand public, …

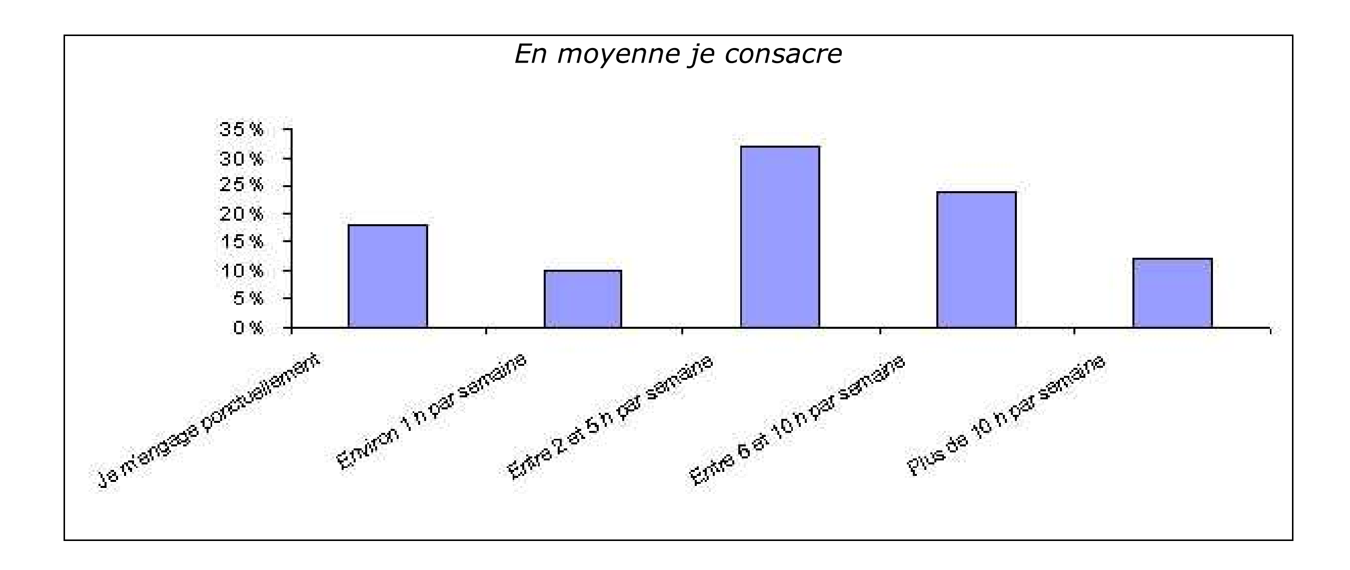
Cette large communication met en évidence une logique identitaire : il est important de communiquer ce qu’on fait, et comment on le fait. Cela permet de s’identifier au projet, de le valoriser et de renforcer l’investissement dans celui-ci.

Pour la plupart des volontaires, la vision qu’ont les publics externes de leur engagement ne pose pas problème. La plupart des jeunes parlent souvent de leur volontariat à l’extérieur. Celui-ci est d’ailleurs perçu positivement par leur famille (77%) et leurs amis (63%).

Par ailleurs, nous avons également relevé qu'en terme de communication, les rencontres et les échanges les plus appréciés par les jeunes volontaires concernent soit des personnes très semblables (par exemple les membres de la même organisation) ou très différentes (par exemple lors de rencontres internationales ou interculturelles).

4. Les volontaires et le temps qu'ils y consacrent

Le volontariat occupe une place importante dans le quotidien des jeunes puisque la plupart d'entre eux y consacrent au moins une heure par semaine. Et une très grande majorité d'entre eux consacre même entre 2 et 10 heures par semaine à leur action.



Selon leurs affinités, les jeunes vont s'engager dans des activités ponctuelles ou plus régulières. Par activités régulières, on entend des activités récurrentes, ordinaires (animations, formations, soutien logistique…). Alors que les activités ponctuelles présentent un caractère unique ou extra-ordinaire (ciné-débat, campagnes d'action, ateliers, manifestations…).

Les volontaires apparaissent disposés à s'investir davantage dans les actions qui ont un rapport direct avec l'objet social de l'O.J., à fortiori lorsque celles-ci sont ponctuelles. Les actions ou les projets "one shot" apparaissent plus mobilisateurs. Ceux-ci permettent aux jeunes, d'une part, de centrer leur engagement sur une durée limitée. D'autre part, les jeunes prennent peut-être plus facilement leur place dans un groupe constitué pour une action spécifique que dans un groupe qui leur préexiste et dans lequel ils vont devoir s'intégrer.

Enfin, si les jeunes volontaires accrochent bien avec la pédagogie par projets, cela ne veut pas dire pour autant que leur engagement ne s'inscrit que dans le court terme. Ils peuvent en effet s'investir dans plusieurs projets les uns à la suite des autres au sein de la même organisation, sans forcément dégager une perspective de long terme ou percevoir la continuité liée à ces engagements successifs.

5. Les volontaires et leur engagement

Pour les jeunes, s'engager dans une O.J. c'est avant tout une occasion de faire de nouvelles connaissances, de préparer des activités, d'assumer des responsabilités, de se former pour s'améliorer, de défendre des valeurs et des idéaux, et de prendre une place dans la société.

L'argent a très peu d'importance dans la vision que le jeune a de son engagement, la plupart des jeunes sont d'ailleurs prêts à prendre en charge leur matériel et leurs frais de transport alors que d'autres pensent que leur engagement implique que leur matériel et leurs transports soient remboursés. Très peu veulent être rémunérés.

De plus, la plupart des jeunes volontaires pensent leur engagement de manière très active, notamment par la participation à la conception d'activités et de projets.

Les aspects relationnels de l'engagement sont très souvent mis en avant dans la vision qu'a le jeune de son engagement. Ils sont liés d'une part aux missions ou aux tâches qu'ils réalisent, et d'autre part aux valeurs que ces actions véhiculent : rencontres, amitié, découverte de l'autre, aider les autres, recherche de sens, respect, écoute…

5.1. Des responsabilités

Par leur engagement au sein d'une O.J., les jeunes sont directement responsabilisés à leur niveau. Pour eux, les responsabilités qui leur reviennent sont de quatre ordres. Premièrement, ils doivent pouvoir créer un cadre relationnel épanouissant pour eux-mêmes et pour les autres. Deuxièmement, ils représentent leur O.J. et portent la parole et l'image de leur groupe à l'extérieur. Troisièmement, dans le cadre de leur action, ils développent une démarche d'éducation non formelle dans laquelle chacun apprend des autres et se construit au fur et à mesure de ces apprentissages. Enfin, comme nous l'avons déjà mentionné, ils sont responsables d'accomplir au mieux les

tâches qui leur sont confiées de manière spécifique (animation, coordination, organisation d'événements…)

5.2. Un sentiment d'engagement et d'utilité

Les jeunes considèrent leur volontariat comme quelque chose d'important. La plupart d'entre eux se sentent très engagés dans leur O.J. et leur motivation est relativement grande.

Nous avons vu que, dans leur rapport au temps, les volontaires affectionnent particulièrement les tâches spécifiques qui leur sont confiées, a fortiori si celles-ci sont liées directement à l'objet social de l'O.J. et si elles leur permettent de s'inscrire dans une démarche de court terme.

Toutefois, par la représentation qu'ils ont de leur engagement, les jeunes volontaires peuvent replacer leurs responsabilités dans un cadre plus global qui dépasse une logique individuelle. Ils considèrent que les actions qu'ils portent sont très utiles à la fois pour eux-mêmes, les autres et la société..

CONCLUSION

A la question « Y a-t-il un profil-type du jeune volontaire ? », la réponse est assurément non. Les O.J. du CJC proposent une multitude d'engagements et donc différentes manières de vivre le volontariat.

Nous observons néanmoins que les jeunes ayant participé à cette première phase du plan triennal se situent davantage dans la classe moyenne. Les trois quarts des jeunes volontaires sont étudiants ou jeunes travailleurs. On retrouve une forte proportion de jeunes engagés dans la tranche d'âge 23-24 ans. Par la suite, le nombre d'engagés diminue. On peut supposer que cela est dû, notamment, à un investissement plus important dans la vie familiale, dans la vie professionnelle ou encore dans d'autres milieux associatifs.

Pourtant, en parallèle de ce constat, nous savons que certaines O.J. du CJC ciblent particulièrement des publics d'origine socio-économique défavorisée. Nous avons vu que l'engagement dans une organisation de jeunesse résulte pour une grande partie d'une dynamique relationnelle. C'est probablement ce réseau qui permet l'engagement des jeunes quelque soient leurs acquis socio-économiques.

Ainsi, l'investissement plus important des jeunes de la classe moyenne pourrait s'expliquer notamment par une conscientisation plus importante des parents à la contribution éducative du volontariat dans la vie de leurs enfants. Par ailleurs, l'intégration des publics plus défavorisés dans les O.J. se réalise probablement via un réseau d'amis et de connaissances. Dans cette optique, l'engagement dans l'O.J. se baserait davantage sur une motivation de l'ordre du "être ensemble".

* * *

Comme nous l'avons développé dans le deuxième chapitre, le jeune volontaire s'est investi dans un projet qui lui tient à coeur pour de nombreuses raisons bénéfiques à la collectivité mais aussi à lui-même. On peut remarquer que les motivations de son engagement évoluent au fil du temps tout comme son investissement, en fonction notamment des projets menés et des personnes investies dans ceux-ci.

Au départ, le jeune s'engage essentiellement en quête de relations (partage, rencontres, échanges, ambiance, bonne humeur et convivialité). Celles-ci sont le terreau

de son ancrage au projet dans lequel il s'investit et qui lui donneront envie de s'impliquer toujours plus. Une bonne intégration dans le groupe et un épanouissement personnel au sein de celui-ci assureront la participation du jeune aux projets mis sur pied. A l'inverse, et même si c'est assez rare, des problèmes relationnels non résolus, des tensions, un manque d'écoute, de partage peuvent créer une réelle démotivation du jeune pouvant aller jusqu'à l'abandon de son engagement.

Dans le même ordre d'idée, la reconnaissance de son investissement par ses pairs, sa structure et son O.J. relèvent d'une importance capitale. A l'inverse, une minimisation, voire une négation de celui-ci, auront un impact négatif sur la durée de vie de l'engagement. Cette valorisation semble d'autant plus importante dans le cadre d'actions qui ne recueillent pas de prime abord les faveurs du jeune volontaire telles que les tâches administratives, de comptabilité, ainsi que certaines actions de relations extérieures.

Au moment de son engagement, le jeune n'a pas nécessairement une vue à long terme de son parcours dans l'O.J.. Il arrive que l'investissement ne soit au départ destiné qu'à un événement ponctuel. Cependant, celui-ci en amène souvent d'autres ce qui permet de développer le lien entre le jeune et le projet global de l'O.J..

Ancré dans son action, le bénévole aura à coeur de mettre ses compétences au service du projet de son O.J. qui a alors pris sens pour lui. Cette notion de sens est très importante pour une implication à long terme. En effet, nombreuses sont les personnes qui trouvent dans leurs actions de volontaire un épanouissement personnel important.

Au fur et à mesure du parcours dans une O.J., on peut remarquer que la recherche et le développement de compétences prennent le pas sur les intérêts purement relationnels. L'acquisition de connaissances diverses y sont perçues comme des bagages intéressants pour l'avenir, dans le cadre professionnel par exemple. Au-delà de ça, certains volontaires considèrent véritablement leur engagement comme un tremplin pour l'avenir.

Parallèlement à cette volonté d'acquérir des compétences, au fur et à mesure de l'engagement, on remarque un transfert dans les fonctions exercées par les volontaires. Les actions de terrain sont alors plus rares ce qui permet de s'investir dans des tâches de formation, de représentation et de gestion. Ces trois domaines sont propices à l'apprentissage et à l'utilisation de compétences utiles et variées et sont également souvent recherchées par les employeurs.

Par ailleurs, la poursuite de l'engagement dans une O.J. amène les volontaires à prendre du recul sur les choses. Au cours de cette première phase du plan triennal, les jeunes ont en effet identifié toute l'utilité de leurs actions, pour eux-mêmes, les autres et la société. Ils peuvent donc replacer leur action dans un cadre plus global qui est de s'inscrire avant toute chose dans une perspective de changement du monde qui les entoure.

On constate donc que les motivations et les actions évoluent en parallèle au cours du volontariat, ce qui constitue un gage de pérennité certain, le jeune volontaire pouvant évoluer vers des actions répondant à ses attentes et projets de vie.

On peut souligner également que les actions vers lesquelles se tourne petit à petit le volontaire lui donnent une plus grande liberté au niveau de la gestion temporelle de celles-ci. Cette remarque s'explique sans doute par la volonté de pouvoir organiser librement son action bénévole avec sa vie familiale et professionnelle. Cette liberté de gestion temporelle laissée au volontaire lui permet de s'investir un peu moins à certaines périodes tout en gardant un contact avec l'O.J.. Cependant, l'investissement volontaire doit parfois s'interrompre ou prendre fin par manque de temps. Ces personnes rejoignent cependant souvent l'O.J. quand leur situation le leur permet à nouveau ou s'investissent bénévolement pour une autre cause.

* * *

Evaluer la durée de vie d'un volontaire relève de l'impossible, tant les situations peuvent être différentes en fonction des personnes, de la nature et de la forme de leur engagement. *Les bénévoles se déclarent massivement prêts à continuer mais cela ne doit pas empêcher leurs structures de rester attentives aux difficultés inhérentes au bénévolat (principalement : le budget temps pris sur la vie familiale) et aux relations avec leur association : le manque de moyens, d'organisation, de formation, de reconnaissance et l'amateurisme encore souvent ambiant*[26].

L'enquête sur le Volontariat réalisée en 2007 met d'ailleurs en évidence plusieurs points qui devraient être développés afin de promouvoir l'engagement volontaire :

- l'information du public à faire via les bénévoles, les écoles, les médias, les entreprises, l'état,...

[26] ANON., 2007, *Enquête nationale 2007 : les Belges et le bénévolat*, La Loterie nationale

- l'éducation: travailler les mentalités dans les écoles, les médias mais aussi par l'exemplarité,
- développer la reconnaissance pour le bénévolat auprès du public, des entreprises, de l'état,
- faire plus de demandes directes aux non-bénévoles à se joindre, ne fut ce que ponctuellement ,
- professionnaliser plus encore les organisations en veillant fortement à la transparence, à l'organisation générale, aux motivations,
- un appel est aussi directement adressé aux pouvoirs publics. Outre le besoin général de reconnaissance, le rôle attendu de l'état se focalise autour de quatre points: les aides logistiques et financières, la clarté et simplification administrative, le statut du bénévole y compris les incitants de toutes natures au bénévolat, et tout support dans la sensibilisation du public au bénévolat. [27]

Dans l'avenir, il semble en effet clair que le besoin en bénévoles devrait encore s'accentuer. Or, la mentalité ambiante pressée, individualiste, matérialiste où prédomine les rapports marchands pourrait pousser à envisager le futur du volontariat de manière assez négative.

S'engager n'a jamais été facile pour les acteurs concernés, ni pour ceux qui les encadrent. Néanmoins, nombreuses sont les associations qui existent depuis une centaine d'années et force est de constater qu'elles se démarquent, évoluent et se réinventent perpétuellement. Toutes ces réalisations ne pourraient coexister ni perdurer si tous les jeunes volontaires qui portent ces nombreuses actions n'y trouvaient pas un sens. Ce sens qui, partagé ou co-construit par le groupe de pairs, garantit finalement la pérennisation de l'engagement volontaire.

En ce qui concerne les O.J. du CJC, nous devons constater que l'avenir s'envisage plutôt positivement. Les 15 organisations membres regroupent 100 000 jeunes, soit un tiers des jeunes engagés dans une O.J. en Communauté française.

Ces jeunes se placent dans une logique de don contre don (donner et recevoir) plutôt que dans une logique de service (j'offre quelque chose à quelqu'un et il me paie en retour). Ce contre don peut s'exprimer de plusieurs manières mais revêt généralement une forme immatérielle : les jeunes attendent de la reconnaissance, un épanouissement personnel, l'acquisition de compétences et de savoir-être, etc. L'argent entre très peu en

[27] ANON., 2007, *Enquête nationale 2007 : les Belges et le bénévolat*, La Loterie nationale

ligne de compte. Il n'apparaît nécessaire que pour constituer une base minimale permettant la réalisation de l'action.

Finalement, le volontariat, vu par les jeunes du CJC, est un engagement où chacun donne et reçoit ; où chacun apprend par l'acquisition de nouvelles compétences, par la rencontre de l'autre et la vie en groupe ainsi que par la prise de responsabilités.

* * *

Je suis pris du virus !





Réalisation :
V. Bosschaert, M. Brogniet, P. Deworme, E. Sevrin, D. Vitry